



Procès-verbal de la réunion CSSCT extraordinaire *Établissement Spectacles* du 07 janvier 2025

De : Secrétaire Adjointe de la CSSCT établissement Spectacles

A : Membres de la CSSCT

CC : Présidente, secrétaire et membres du CSE

Date : 07 janvier 2025

s Légaux	Présent (P) Absent (A)
	P (visio)
	P (visio)
	P
	P (visio)
	P

membres Experts	Présent (P) Absent (A)
	A
	A
	A
	P
	P (visio)
	P
	P
	P
	P
	P
	A
	P
	A
	P

bres de droit	Présent (P) Absent (A)
ésidente de la CSSCT	P
sponsable Relation Sociale	P
ecin du travail	P (visio)
Prévention	P
pecteur du Travail	A
CRAMIF	A



tants syndicaux CSSCT présents

-CGC (visio)

io)

Membres Invités présents

rectrice Production Spectacles & Création Costumes
--

1. Information des membres de la CSSCT Spectacles sur l'organisation Costuming Opérations

(Fichier à

Présentati

La réunion a débuté à **13h07**.

Il a été mentionné que les diapositives de présentation devaient être demandées et qu'elles couvraient le contexte, l'objectif et les enjeux de la nouvelle organisation.

a indiqué ne pas avoir reçu les diapositives.

demandé si elles seraient reçues par la suite ou s'il fallait prendre des

précisé qu'elles seraient disponibles sur la BDESE par la suite et qu'il n'était
ndre des photos.

déclaré que l'organisation était beaucoup plus axée sur les **opérations**
ant la prise en charge des galons et des boutons, ce qui représente un
nombre important de lignes. Elle a ajouté que cette nouvelle organisation faisait suite à la
présentation des RPS (Risques Psychosociaux) et visait à se recentrer sur les expertises. L'un des
enjeux majeur es dossiers, certains étant en attente depuis trois ans.
Elle a mentionné arge du WHS, avec pour objectif de ne pas
surstocker et n dissociant le rôle du stock du budget. **Françoise**
BARBIER a ensuite expliqué les étapes de vie d'un costume, en commençant par l'étape en
amont de la définition du cahier des charges, qui prend en compte la complexité du costume, le
type de population et le budget. Vient ensuite la construction du design, avec le sourcing. Après,
il y a le prototype et les tests Elis. Avant la validation des quantités d'achat, une validation avec
les utilisateurs est effectuée, et il est souhaité d'intégrer une validation fonctionnelle du CSSCT et
du WDI avant la validation finale des quantités.



remarqué que cela n'était pas écrit.

épondu que non, car elle présentait un organigramme général.

écisé que les utilisateurs étaient des intermédiaires de la qualité.

expliqué que le test terrain ne pouvait se faire avant la création d'un squ'un costume est redesigné, un test terrain peut être effectué sur 5 à 10 personnes, avec un retour après un mois.

mandé si un test terrain en coulisse serait possible.

répondu qu'il n'était pas possible de le faire en conditions réelles et que lisés au préalable.

a demandé si cela concernait des costumes déjà existants.

ondu non.

A a insisté sur la raison pour laquelle un test terrain n'était pas possible

répété qu'il n'y avait pas de possibilité de tester avant.

confirmé que cela serait fait après.

suggéré de mettre en avant un "cast" du service pour partir en

affirmé que cela était fait avant et qu'ils ne réinventaient pas la roue, ntes.

soulevé le fait que le design reste le même, mais que pour des raisons vait parfois changer les conditions de travail, comme cela s'était déjà produit.

précisé que le choix des matériaux était contraint par le froid, la pluie et e.

mmenté que si c'était fait en interne, cela permettait de minimiser les erreurs.

onfirmé qu'ils essayaient de minimiser ces erreurs.



mandé si les conditions climatiques étaient les mêmes.

emandé le nombre de sourceurs.

répondu qu'il y en avait trois dédiés et qu'ils s'efforçaient de répondre au

ajouté que l'idée était de faire au mieux.

emandé si c'était contraignant pour WDI.

confirmé que c'était un compromis et que c'était plus facile dans la
étation.

a commenté qu'en parlant de manteau, il n'avait jamais vu ce test.

épondu qu'elle s'en doutait.

précisé que cela était inclus dans le plan d'action du logiciel.

poursuivi en expliquant qu'après l'appel d'offres et le choix du
a planification et de la production était mis en place, incluant un contrôle
"tête de série".

emandé qui effectuait ce contrôle.

répondu que c'était l'équipe qualité, en collaboration avec le sourcing,
Ile a ajouté qu'après la distribution, les retours des "cast" étaient
recueillis par le service qualité et remontés au bureau d'étude.

qualifié cela de projection.

reconnu que la qualité n'était pas prise en charge au début.

demandé si cela était désormais effectué par un technicien textile.

nfirmé que oui.

a interrogé sur le devenir des anciens costumes.

expliqué qu'il existait des bornes de recyclage.

Une présentation de l'organigramme actuel a été faite.



arlé du repositionnement des acheteurs délégués avec des commande et d'achat.

a demandé si les modélistes seraient intégrés à l'atelier, si elle avait bien

nfirmé que oui.

a noté qu'il n'y avait pas de changement.

terrogé sur le rôle du photographe.

précisé que c'était pour l'archivage des photos et la communication avec

osé la question d'un chef d'atelier.

mandé la raison de son absence.

expliqué que l'activité de l'atelier inclut la création, la fabrication, la nics et le développement. Un chef d'atelier est davantage une expertise de management. Elle a ajouté qu'ils étaient plutôt dans le rôle du management et que dans le futur, l'objectif était de favoriser le développement.

ensuite détaillé que trois personnes étaient repositionnées au sein de c des compétences identifiées : une personne déjà très forte et deux à développer. Une personne sera au sein du bureau d'étude et deux autres en tant qu'acheteurs, ce qui optimise le "headcount".

demandé si des postes étaient ouverts au repositionnement.

exprimé l'impression que les services étaient optimisés. Elle a ensuite créatif serait intégré à l'avenir.

confirmé que oui, mais que cela se ferait par étapes.

récisé qu'au pôle approvisionnement, deux positions en création étaient bilité du manager approvisionnement.

mandé si cela représentait 10 nouvelles personnes.

corrigé, indiquant 4. Elle a également précisé qu'une position de ec une vision globale était créée.



ajouté que l'équipe qualité serait renforcée avec quatre personnes on, plus une autre et une chez David.

emandé si cela impliquait un changement de responsable qualité.

écisé que tous les postes étaient redispachés, sans suppression.

onfirmé que toutes les personnes étaient en poste, mais avec des nt.

osé des questions sur les coefficients, notamment pour le responsable liquerait une augmentation de coefficient dans le cadre de l'évolution des postes.

indiqué qu'ils travaillaient sur la fiche de poste de l'approvisionneur, qui istante en «merchandise», en-dessous de 400. Le responsable planning serait plutôt autour de 400.

a demandé si cela entraînait un changement vers le bas.

onfirmé une "révision vers le bas" de l'accord.

Concernant la communication et l'accompagnement [redacted] pliqué qu'il y aurait des entretiens individuels par la suite, av **1er février**. La priorité serait donnée à la formation et aux nouveaux outils, avec un binôme métier merchandise.

galement précisé qu'il n'y aurait **pas de changement d'espace de**

té qu'il manquait 4 personnes.

répondu que ces personnes arriveraient d'ici trois mois, début avril, où ait. Elle a ajouté que le télétravail serait possible.

demandé s'il n'y avait pas de suivi ni d'approvisionnement en cours, et si avaient des changements de mission.

xpliqué qu'ils étaient déjà repositionnés avec un changement de t une question sur les CDD et le "headcount".

a interrogé sur le télétravail.

précisé que tous pourraient télétravailler, sauf les couturiers.



emand [redacted] ent le service médical était intégré.

[redacted] promis de fournir un état des lieux plus clair.

[redacted] nsisté sur l'importance d'intégrer le service médical en amont pour des nérales et des préconisations particulières, en recherchant l'avis du médecin du secteur pour intégrer ses remarques.

[redacted] assuré que cela s'étendrait de façon concrète au périmètre de Béatrice.

[redacted] souligné l'importance de prendre en compte le choix des tissus pour les il thématiques, même si les équipes de Béatrice étaient déjà challengées pour intégrer de nouveaux tissus avec son recul et son expérience des costumes de spectacle.

[redacted] primé sa difficulté à comprendre pourquoi il y avait un changement de tissu.

[redacted] pondu qu'ils essayaient.

[redacted] souligné qu'ils ne faisaient pas le même costume tous les ans.

[redacted] a redemandé ce que devenaient les anciens costumes.

[redacted] expliqué qu'ils étaient recyclés. Elle a détaillé qu'ils pouvaient être et en matériaux de bâtiment ou d'isolation par une société externe, via des bennes de recyclage.

[redacted] ap [redacted] ait mentionné avoir pris en
a [redacted] sur lequel elle s'était basée.

[redacted] répondu que c'était basé sur ce qu'ils montraient selon leur "appétence".

[redacted] demandé si c'était son évaluation.

[redacted] confirmé que oui, et que cela résultait de discussions avec eux.

[redacted] fait remarquer qu'en termes de conditions de travail, l'augmentation du as les conditions pour les managers et les chefs d'équipe.

[redacted] récisé que cela concernait surtout les managers seniors.

[redacted] jouté que c'était comme pour les CDD en opérations.



insisté sur le fait que le travail changeait, car davantage de tâches

estimé que ce n'était pas significatif par rapport à un ajout de 19 plus 14

déclaré qu'elle voyait un manager de plus par rapport à l'ajout de t hâte de voir les résultats.

affirmé qu'il y avait un suivi de la part de la société et une passion. Elle a
étaient les équipes dans ce changement, valorisant leur expertise et leur
motivation.

interrogé sur les outils pour les nouveaux rôles.

expliqué qu'ils regarderaient ce qui existait déjà dans la société et
treprises.

voqué un "futur master" et des outils déjà existants.

précisé que l'identification d'outils pour la prévision n'était pas son
l fallait que ce soit cohérent.

entionné un changement d'outils "merch" aujourd'hui.

épondu que cela restait à définir.

ajouté qu'ils étudieraient quels outils seraient les plus judicieux.

souligné une grosse difficulté : les costumes restent en cycle fermé, ils
exte de mise en place et de vente. Il est donc important de prendre en
compte la durabilité du costume.

emandé si les choses seraient déjà claires début avril.

estimé qu'il serait trop tôt pour les outils. Elle préférerait recueillir le
dentifier les réajustements nécessaires.

suggéré que les nouveaux outils changeraient le travail et que ce serait un

fait référence à la prise en compte du processus de réorganisation du parc,
es.



confirmé que oui, mais qu'il faudrait réadapter pour la réorganisation.

a demandé si la réorganisation était due aux RPS.

onfirmé que oui, cela faisait clairement remonter des problématiques.

a demandé si cela s'inscrivait dans un plan d'action.

onfirmé que oui, en plus d'un benchmark, avec pour objectif que les frantes. Elle a exprimé son regret qu'il ait fallu en arriver aux RPS pour avancer, soulignant que leur rôle était de répondre.

venue sur le problème du costume du photographe, mentionnant le risque de es qui arriveraient à Dreams, et le problème persistant du pantalon, qui n'était ni en stock ni en utilisation. Elle a également posé la question du polaire.

répondu que le stock existait. Elle a insisté sur la nécessité de faire un ir d'une page blanche".

a fait une remarque sur les "miqué maque".

ouligné la particularité du costume du photographe, qui nécessite de se

reconnu le besoin de tester sur le terrain.

noté que l'intégration de la qualité modifierait la réflexion.

La réunion a pris fin à **14h47**.